

## PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. COATS REJO INDONESIA, PLERET, KABUPATEN PASURUAN

Eka Herdianto Cahyono <sup>1</sup>, Vita Fibriyani <sup>2</sup>, Hari Wahyuni <sup>3</sup>

<sup>123</sup> Universitas Merdeka Pasuruan

Email: [Ekacahyono123@gmail.com](mailto:Ekacahyono123@gmail.com)<sup>1</sup>, [vitafibriyani@gmail.com](mailto:vitafibriyani@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[yuniprasetya55@gmail.com](mailto:yuniprasetya55@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Kinerja Karyawan yang baik merupakan kinerja yang sangat diharapkan oleh perusahaan, dimana perusahaan ingin mencapai visi dan misi serta tujuan. Namun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan dengan menggunakan metode *Survey* kepada semua karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan dengan nilai sig. 0,000. 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan dengan nilai sig. 0,000. 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan dengan nilai sig. 0,000. 4) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan dengan nilai sig. 0,000

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perusahaan PT. Coats Rejo Indonesia adalah perusahaan tekstil di wilayah Asia - Pasifik. PT. Coats Rejo Indonesia itu sendiri merupakan perusahaan produksi tekstil berpusat di Manchester Inggris dan salah satu produksi benang jahit yang terbesar di dunia. PT. Coats Rejo Indonesia yang pertama didirikan di Provinsi Jawa Timur tahun 1940 dan di kota Bogor tahun 1972. PT. Coats Rejo Indonesia adalah produksi pakaian dan alas kaki terbesar di Indonesia. Coats Rejo Indonesia dapat menyediakan semua jenis benang jahit berkualitas tinggi dari kelas rumah tangga hingga benang pengikat nilon untuk industri sepatu.

Dalam saat ini, perusahaan mengalami pengurangan orderan dan juga pengurangan karyawan, karena dampak dalam krisisnya globalisasi di seluruh dunia, namun

dengan berkurangnya orderan dan banyak pengurangan karyawan, perusahaan tetap mempertahankan proses produksinya, demi kesejahteraan karyawannya dan juga perusahaan.

Karyawan membutuhkan pelatihan dalam pekerjaannya untuk meningkatkannya kinerja karyawan, karena dengan pelatihan itu sendiri sangat bermanfaat bagi karyawannya untuk membangun tingkat skill dalam bekerja. Namun berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa karyawan yang mempunyai berbagai permasalahan dalam pekerjaannya, dan akibatnya proses produksinya pun mengalami kekurangan target. Kompensasi ini akan berdampak baik terhadap karyawannya, Karena kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan beberapa penghargaan. Motivasi kerja adalah untuk meningkatkan daya kerja terhadap kinerja karyawan, karena motivasi itu sendiri sangat berguna bagi kelangsungan dan semangat setiap karyawan untuk membangun tingkat kinerjanya terhadap perusahaan di PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan. Pelatihan, Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi, dan motivasi akan mempengaruhi peningkatan tujuan dalam perusahaan.

Menurut Simanora (2006:273) Pelatihan (training) adalah suatu proses pembelajaran yang berkaitan dengan perolehan keterampilan, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dan untuk dapat berusaha pengembangan sumber daya manusia, khususnya pengembangan kapasitas intelektual dan kepribadian manusia. Ketika ada jalur pendidikan Ini membantu anggota staf non-manajemen mendapatkan keahlian teknis tertentu melalui prosedur terstruktur dan metodis.

Menurut (Nurchayyo, 2015) "Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya yang seimbang dengan harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan merasakan kepuasan atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan bisnis strategis perusahaan". Namun, Pentingnya kompensasi karyawan sangat mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan, semakin besar keuntungan yang diperoleh, itu memotivasi karyawan untuk bekerja memenuhi tanggung jawab yang diberikan, bersama dengan upah rendah, pengurangan tunjangan, dan semangat kerja rendah yang dapat menyebabkan bisnis gulung tikar dan beroperasi. isyarat yang tidak efektif, dan adanya kompensasi atas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja karena tenaga kerja telah memberikan tenaga dan ide untuk kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, atau menerima kompensasi langsung dari barang yang diberikan oleh perusahaan atau jasa yang menerima uang secara langsung sebagai pendapatan yang diberikan, atau menerima uang yang diberikan langsung oleh perusahaan.

Menurut Handoko, (2001), "motivasi adalah keadaan dalam kepribadian seseorang yang memotivasi keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu

guna mencapai tujuan organisasi". Dengan Akibatnya, motivasi dikendalikan oleh kebutuhan dan tujuan dan memengaruhi perilaku dan hasil kerja seseorang tidak tercapai dari orang tersebut. . Oleh karena itu, motivasi digunakan sebagai proses dan alasan (intensitas), arah (direction), dan usaha terus menerus individu (persistence) untuk mencapai tujuan sebagai hasil kinerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. tahu seberapa efektif orang dan apakah kinerja mereka akan tetap sama atau meningkat untuk kebaikan perusahaan, komunitas, dan karyawan. Perusahaan biasanya memberi bonus kepada semua karyawan mereka sebagai penghargaan atas kinerja yang baik, mendorong mereka untuk lebih baik.

Berlawanan dengan pemikiran tersebut, penulis penelitian ini tertarik untuk menyajikan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **PELATIHAN**

Pelatihan merupakan upaya untuk membentuk tenaga yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan atau organisasi dan aktivitas operasional yang sangat penting bagi perusahaan.

Notoatmodjo (2009:16) mengatakan bahwa pelatihan adalah berupaya mengembangkan sumber daya manusia, terutama kecerdasan dan kepribadian manusia .

### **KOMPENSASI**

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai jenis layanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk terima kasih atas kontribusi mereka dan bekerja dengan organisasi. Kompensasi ini bisa dalam bentuk keuangan langsung atau tidak langsung, dan penghargaan juga bisa tidak langsung.

### **MOTIVASI**

Menurut Hasibuan (2017), motivasi didefinisikan sebagai berikut: Motivasi kerja adalah suatu proses dengan sebab (intensitas), arah (direction) dan usaha terus menerus (persistence) dari seorang individu untuk mencapai suatu tujuan, dan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja manusia. Tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung pada intensitas motivasi tersebut.

### **KINERJA KARYAWAN**

Pengertian prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya atau diberikan

kepadanya. Ada pula kinerja yang adalah hasil dari fungsi atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi di bawah pengaruh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2010:46) Efisiensi adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai dalam organisasi itu kompatibel dengan kekuasaan dan tanggung jawab individu atau kelompok.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual hubungan antar variabel merupakan sintesa dari banyak teori yang dijelaskan oleh Sugiyono, (2012:89). Kualitas produk dan harga adalah dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, dan variabel dependennya adalah preferensi pembelian. Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

Hipotesis 1.

$H_0$  : Sementara itu, pelatihan, penghargaan dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Pada saat yang sama, pelatihan, penghargaan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2.

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3.

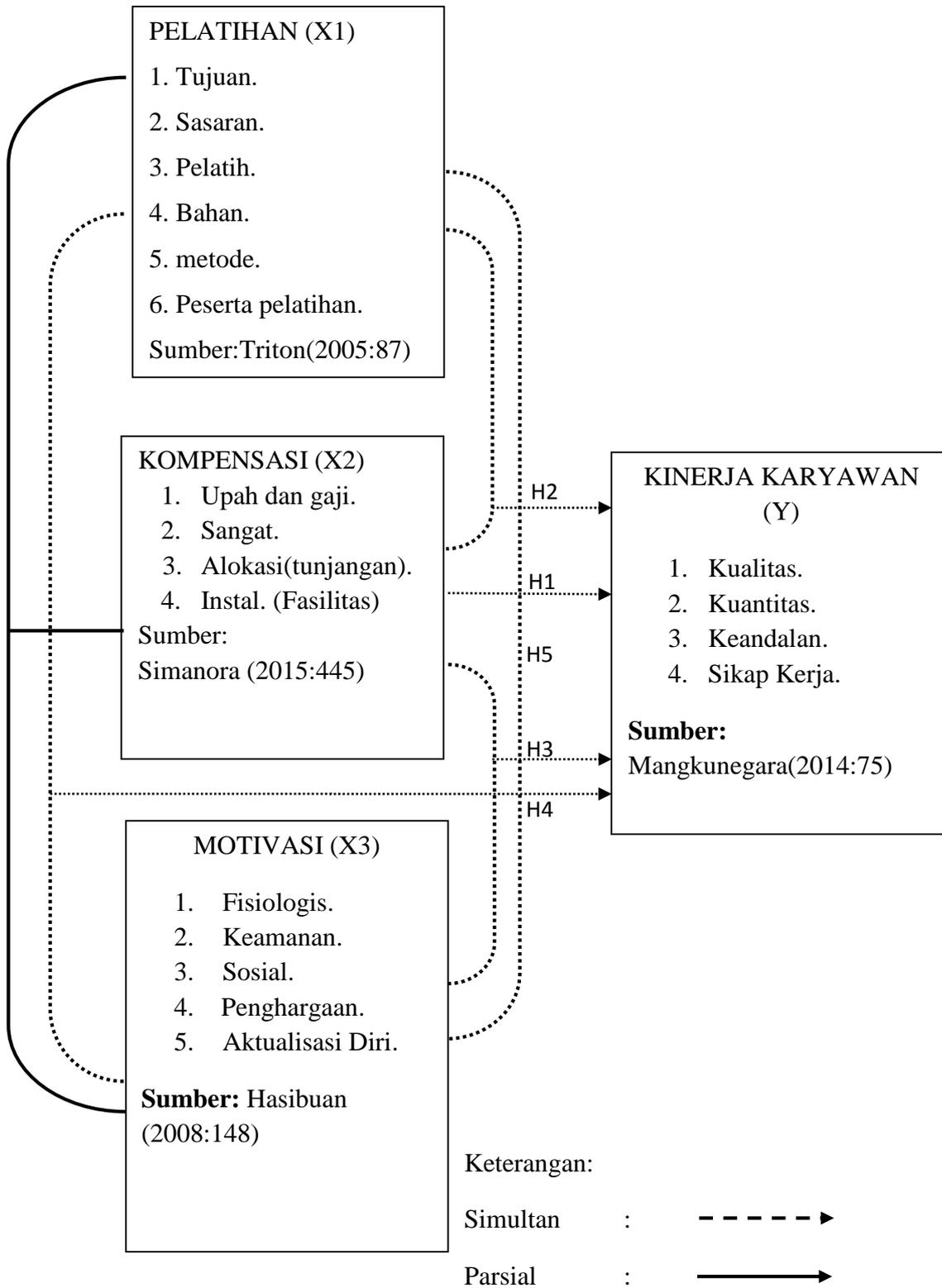
$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4.

$H_0$  : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



## METODE PENELITIAN

Arikunto (2017:173) menjelaskan, sampel adalah bagian dari penjumlahan dari karakteristik populasi. Arikunto (2017:173) mengatakan jika subjeknya kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika target lebih dari 100, Anda dapat mengambil 10-15% atau 15-25%.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini menggunakan seluruh karyawan bagian produksi yaitu sebanyak 86 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey kepada seluruh karyawan produksi, populasi digunakan sebagai sumber data atau responden dengan kriteria sampel karyawan yang diangkat menjadi karyawan tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 17**

**Hasil Pengujian Asumsi Normalitas**

Kriteria.	Nilai.	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,38	Residual Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Bentuk nilai yang ditunjukkan dalam tabel 17 di atas, *kolmogrov-smirnov* perhatikan bahwa nilainya memiliki nilai asymp. sinyal. 0,000 berarti kurang dari 0,005 dan sisa data berdistribusi normal

#### b. Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen. Dalam model regresi yang sesuai, tidak seharusnya ada hubungan antara variabel independen. Metode untuk mengidentifikasi multikolenieritas dengan menggunakan uji statistik dilakukan dengan melihat nilai nilai faktor inflasi varians (VIF) dan tingkat toleransi Nilai toleransi  $> 0,10$  dan  $VIF < 0,10$  menunjukkan bahwa tidak ada multikolenieritas. Nilai toleransi 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolenieritas. Ini merupakan hasil dari penyelidikan hipotesis multikolenieritas.yang dilakukan dalam penelitian ini:

**Tabel 18**

**Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas**

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
			Tolerance	VIF	
1	Kinerja Karyawan	Pelatihan	0,281	3,557	Tidak ada Multikolinieritas
2		Kompensasi	0,297	3,366	Tidak ada Multikolinieritas
3		Motivasi	0,236	4,423	Tidak ada Multikolinieritas

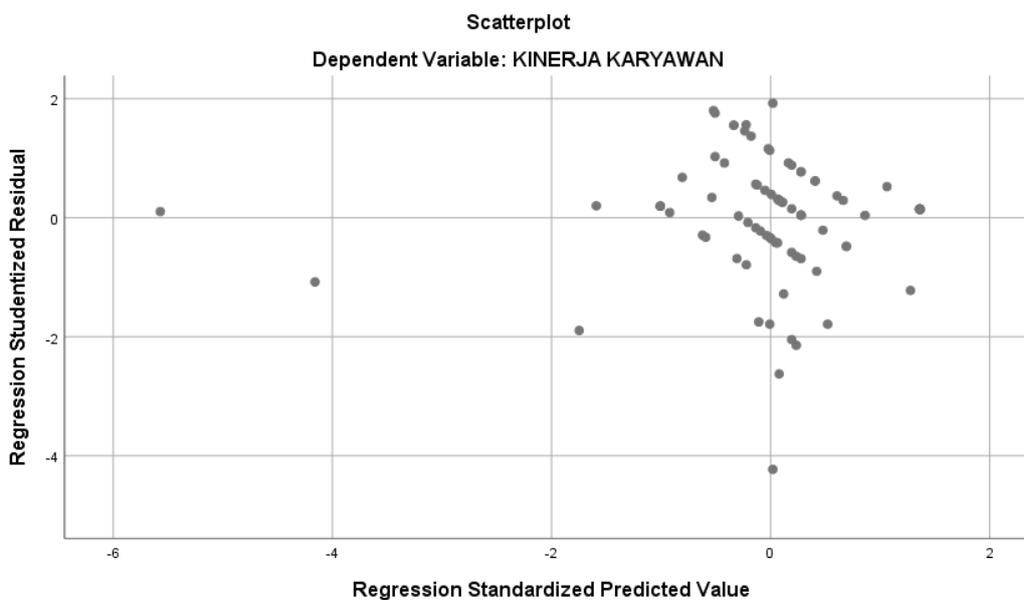
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 18, hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa variabel tolerance memiliki nilai tolerance  $0,281 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $3,557 > 10$  dan nilai VIF sebesar  $3,366 > 10$  dan nilai VIF sebesar  $4,423 > 10$ , variabel yang dicari tidak menunjukkan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastistas

Hasil uji hipotesis varian penelitian berikut:

**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastistas**



Sumber : Output SPSS yang diolah, 2023

Tidak ada pola yang terlihat pada plot pencar atau titik-titiknya, menurut hasil tes SPSS sebelumnya. Sebaran angka 0 Seperti yang ditunjukkan oleh sumbu Y, penelitian ini tidak menemukan masalah heteroskedastisitas.

d. Anslisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 19**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel Dependen	Variabel independen	Koefisien Regresi	Pengaruh
1	kinerja karyawan	Constanta	-0,893	Berpengaruh Negatif
2		Pelatihan	0,147	Berpengaruh Negatif
3		Kompensasi	0,368	Berpengaruh Positif
4		Motivasi	0,344	Berpengaruh Positif

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 19 menunjukkan nilai persamaan regresi linier berganda untuk variabel pelatihan (X1), variabel remunerasi (X2), dan variabel motivasi (X3). Variabel kinerja pegawai (Y) adalah variabel yang diwakili oleh masing-masing dari variabel tersebut. didefinisikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = -0,893 + 0,147 X_1 + 0,368 X_2 + 0,344 X_3$$

Dari nilai persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Constanta memiliki nilai koefisien paling positif dengan sebesar -0,893. Nilai koefisien positif dapat menunjukkan hal itu pada variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan sebesar -0,893 atau -89,3% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 2) Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai koefisien paling positif sebesar 0,147. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan bertambah 1% maka tim akan bertambah sebesar 0.147 atau 14.7% Karena variabel independen tidak berubah,
- 3) Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,368 dan menunjukkan hubungan yang positif atau searah antara bonus (X2) dan kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bagaimana peningkatan akan terjadi dengan peningkatan 1% nilai talenta. kompensasi sebesar 0,368 atau 36,8 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. .

4) Variabel motivasi (X3) memiliki nilai koefisien paling positif sebesar 0,344. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1% maka motivasi meningkat sebesar 0,344 atau 34,4% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

e. Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Square seperti yang terlihat pada tabel 18 berikut:

**Tabel 20**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adj. R Square
1	Kinerja Karyawan	Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi	61,6	60,2
2		Pelatihan dan Kompensasi	60,8	59,9
3		Pelatihan dan Motivasi	62,6	61,7
4		Kompensasi dan Motivasi	63,9	63,1

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

R-kuadrat yang dikoreksi sama dengan, seperti yang ditunjukkan oleh statistik Tabel 20. 0,602 atau 60,2%. dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,2%, Dan 0,599 atau 59,9% dapat disimpulkan bahwa pengaruh Variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,9%, dan 0,617 atau 61,7% dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,7%, Nilai 0,631 atau 63,1% dapat disimpulkan bahwa prngaruh Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,1% atau dapat teratasi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 21**  
**Hasil Uji F (Uji Signifikan Secara Simultan)**

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	Uji f	Ftabel	Nilai sig.	Keputusan
----	-------------------	---------------------	-------	--------	------------	-----------

1	Kinerja Karyawan	Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi	49,66	2,71	0	Menolak H0 (Hipotesis 1)
2		Pelatihan dan Kompensasi	64,38			Menolak H0 (Hipotesis 1)
3		Pelatihan dan Motivasi	69,43			Menolak H0 (Hipotesis 1)
4		Kompensasi dan Motivasi	73,59			Menolak H0 (Hipotesis 1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 21 diatas bisa kita lihat bahwa nilai uji concurrency ini dapat menghasilkan nilai Fhitung sebesar 43,928 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F dalam derajat kebebasan (df1; df2) atau (k; n-k) (3; 86-3) (3; 83) = 2,71, , dimana nilai n adalah jumlah k sama dengan total nilai variabel sampel, independen, dan dependen. Nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95 persen (signifikansi 5% atau 0,05) adalah ±2,71

Jadi F hitung lebih besar dari F tabel (49,66 > 2,71). Dan nilai signifikansinya 0,002 lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya ketiga variabel bebas yaitu pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengaruh variabel terikat terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji T)

1) **Pelatihan (X1)**

**Tabel 22**  
**Hasil Uji T Pelatihan**

Variabel Dependen	Variabel Independen	T Hitung	T tabel	Nilai Sig.	Keputusan
Kinerja Karyawan	Pelatihan	1,365	1,98	0,176	Menolak H1 (Hipotesis 2)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t sebesar 1,365 dengan tingkat signifikansi 0,176 (1,98) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Benar. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hipotesis kedua (H1) ditolak yaitu terbentuknya (X1) dampak yang tidak menguntungkan dan penting pada kinerja pekerja (Y).

## 2) Kompensasi (X2)

**Tabel 23**  
**Hasil Uji T Kompensasi**

Variabel Dependen	Variabel Independen	T Hitung	T tabel	Nilai Sig.	Keputusan
Kinerja Karyawan	Kompensasi	9,87	1,98	0,000	Menolak H0 (Hipotesis 3)

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa uji hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t sebesar 9,87 dengan tingkat signifikansi 0,000 (1,98) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H0) diterima yaitu kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## 3) Motivasi

**Tabel 24**  
**Hasil Uji F Motivasi**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Statistik Uji t	T tabel	Nilai Sig.	Keputusan
Kinerja Karyawan	Motivasi	10,48	1,98	0,000	Menolak H0 (Hipotesis 4)

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa uji hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t sebesar 10,480 pada tingkat signifikansi < 0,000; 0,05. Dibandingkan dengan tabel t untuk derajat kebebasan ( $\alpha/2$ ; n-k-1) maka (0,05/2; 86-3-1) (0,025; 86-3-1) = 82. Nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 1,98932. Jadi hitung lebih besar dari tabel (10,480 > 1,98932) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan dalam Hipotesis keempat (H0) yang diterima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan dan positif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) diketahui bahwa pada Kinerja karyawan PT. Coats Rejo Indonesia dipengaruhi secara signifikan dan signifikan oleh variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3).
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.

Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan adalah proses sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku spesifik terkait pekerjaan, sehingga karyawan memiliki pekerja yang berkualitas.

3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa, variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan Artinya adalah bentuk imbalan memberi staf perusahaan uang tunai atau barang berharga lainnya
4. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi (X3) berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Coats Rejo Indonesia, Pleret, Kabupaten Pasuruan. Ini berarti bahwa semua karyawan termotivasi atau didorong untuk bekerja sambil melakukan tugas mereka sesuai. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan senang dan antusias dalam bekerja yang mengarah pada perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan dalam organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246

Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instumen Penelitian Dan Penilaian Program. pustaka belajar.

-----, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.

Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9

Budi, Triton P. 2005, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.: Tugu Publisher Yogyakarta*

Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Edisi 13. Global Edition*. Pearson Prentice Hall

Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-----, 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Handoko T. Hani, (2001), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta

Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>

Hasan, I. (2006). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

-----, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

-----, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar

Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Husin, M., Nasution, D. M., Daulay, M. F. R., Afriani, N., & Zebua, R. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 88–96. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3633>

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Adhitama.

-----, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Noeng Muhadjir, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Penerbit Rake Sarasin

Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Nurchahyo, Anton. 2015. *Analisis Variable-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*.

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.

Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4), 455

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.

-----, (2016). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

Sudjana, N. (1989). *Dasar - dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinarbaru

----- 2001. *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung : Falah Production.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

----- (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*". Bandung:ALFABETA.

----- 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.